

## Молодые ученые

Бабиянц К.А.

### **Акмеологический подход к изучению профессионально значимых свойств руководителей среднего звена жилищно-коммунального хозяйства.**

*В статье рассматривается интегративный подход к изучению индивидуально-типологических и личностных свойств руководителей среднего звена жилищно-коммунального хозяйства, влияющих на их профессиональную успешность и эффективность деятельности.*

**Ключевые слова:** акмеология, индивидуальная типология, личностные свойства, субъект деятельности, госслужащий, профессиональное становление, эффективность деятельности.

Сегодня в Российском государстве актуальным является вопрос по управлению и перестройке жилищно-коммунального хозяйства. Рассматриваются экономические факторы перевода системы управления на новые уровни, однако первостепенными остаются вопросы, касающиеся кадровой политики служащих, занятых в этой важнейшей сфере общественных отношений. Личностные и индивидуально-типологические особенности руководителей ЖКХ не соответствуют сегодня новой системе менеджмента. Следовательно, во-первых следует усовершенствовать систему профотбора, сделав акцент на личностные и индивидуально-психологические свойства для обеспечения профессионального становления и роста, снижения риска современной системы управления; во-вторых, создать специальные тренинги и системы коррекции для обучения и выработки необходимых навыков, стратегий принятия решения, способов взаимодействия у руководителей сферы ЖКХ.

В нашем исследовании приняли участие руководители муниципального управления «Департамента жилищно-коммунального хозяйства и энергетики» города Ростова-на-Дону, всего 55 человек (43 мужчины и 12 женщин). С целью изучения личностных свойств руководителей были использованы: Методика Р.Кэттелла, тест Люшера, Методика Д.Марлоу и Д.Крауна, Методика исследования гибкости мышления, Методика Е.П. Торренса «Выбор стороны». С целью изучения индивидуально-типологических свойств руководителей были использованы методики: Измерение индивидуальной профильной асимметрии, «Гаплоскопия» В.Л.Таланова; психометрические методики. С целью выявления эффективности управленческой деятельности была использована «Методика А.Л. Журавлева. Также нами была разработана и применена анкета на знание обязанностей, норм, законов, правил руководителями среднего звена ЖКХ и тест-задание на принятие организационного управленческого решения в ситуации дефицита времени (2 минуты).

Теоретический анализ и обобщение эмпирических данных исследования позволили сделать следующие выводы:

1. Большинство руководителей ЖКХ имеют средне выраженные данные по интеллектуальным особенностям (52,7 %), что свидетельствует о средней адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, о тенденции к затрудненному переключению на нововведения и переходу от старых привычных способов профессиональной деятельности к новым.

2. Индивидуальные свойства большинства руководителей (в среднем 60 %) выражаются в правостороннем индивидуальном профиле сенсорных и моторных асимметрий, что свидетельствует о высокой социабельности, связанной со спецификой трудовой деятельности госслужащих. Однако в сочетании с выраженной негибкостью мышления, такой «левополушарный» аналитический подход может стать малоэффективным; определяются смешанным типом нервной системы, низким уровнем лабильности, что указывает на эмоциональную устойчивость, выносливость, инертность.

3. Функциональные характеристики выражены средним уровнем активности и работоспособности. Имеется тенденция к низкому уровню тревожности.

4. Большинство опрошенных руководителей общительны, имеют выраженное количество внутригрупповых контактов, они хорошо работают в команде, имеют социальную смелость, активность.

5. Большинство руководителей (81,8 %) придерживаются коллегиального стиля руководства. В сочетании с полученными данными по мотивации одобрения – 43,6 % руководителей ориентированы на социальную значимость – такой стиль руководства не может считаться наиболее эффективным. Более гибкой стратегией руководства обладают руководители со смешанным стилем (директивно-коллегиальный). Они представлены 12,7 % из всей выборки.

6. По эффективности принятия управленческого решения наиболее выражен средний результат (61,8 %). В ситуации острой необходимости быстро принять управленческое решение за минимально отведенное время, эффективными оказались 10,9 % (6 человек) руководителей.

Таким образом, основываясь на том, что психолого-акмеологические закономерности рассматриваются как устойчивые связи между уровнем продуктивности специалиста и факторами, которые обуславливают этот уровень, мы можем сделать вывод, что личностные и индивидуально-типологические свойства руководителей среднего звена ЖКХ только в средней степени соответствуют специфике деятельности госслужащего. Их необходимо рассматривать в контексте этой деятельности, создавать новый психолого-акмеологический инструментарий для отбора, а также разрабатывать специально подобранный комплекс тренинговых мероприятий по повышению эффективности и становлению руководителей как субъектов профессиональной деятельности.

### **Литература**

1. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М., 1993 г.